

ارتباط بین تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان

احمد ترک‌فر

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۴/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۵/۳۰

چکیده

این پژوهش، با هدف بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی در بین هیئت‌های ورزشی استان کرمان انجام گرفت. این پژوهش حاضر، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه اعضای هیئت‌های ورزشی استان کرمان، برابر ۵۵ نفر بوده است. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کلیه اعضا به صورت سرشماری انتخاب شدند، اما در نهایت ۵۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) و ۲۰ سؤالی داوونپورت (۱۹۸۸) موفقیت سازمانی استفاده شد. در نهایت، داده‌ها از طریق آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی کندال و رگرسیون چندمتغیری) تحلیل شدند. نتایج نشان داد، بین تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین، بین ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) با موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنادار وجود دارد. براساس نتایج رگرسیون هم‌زمان نشان داده شد که از بین ابعاد تعهد سازمانی، فقط تعهد مستمر به صورت مثبت موفقیت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد. سازمان باید به دنبال افزایش دانش افراد باشد و بر خواسته‌های افراد و تصمیمات آنها در سازمان و کار گروهی تمرکز بیشتری داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، موفقیت سازمانی، هیئت‌های ورزشی، استان کرمان.

مقدمه

اگر روان‌شناسی را علم رفتار و حالت‌های روانی انسان و سایر موجودات زنده بدانیم و بپذیریم که ورزش یک رفتار است و طبیعتاً دارای ابعاد روان‌شناختی است، بنابراین می‌توانیم روان‌شناسی ورزش را دانش مطالعه، شناخت و توسعه رفتارها و حالت‌های روانی ورزشکاران و سایر افراد قلمداد کنیم که به‌نوعی در محیط ورزش درگیر هستند. در جهان، امروزه آنچه بیش از همه اهمیت دارد، نیروی انسانی است و حتی اقتصاددانان بزرگ معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تبیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه آن کشور. تمامی سازمان‌ها و ادارات سعی دارند که نیروی انسانی موردنظرشان، سالم، بالنگیزه و خشنود در محیط کاری خود حاضر شوند (گاریدو-مورنو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای به‌دست‌آوردن چنین نیروی کاری، پرداختن به فعالیت بدنی و ورزش است. امروزه، ورزش حوزه‌های گوناگونی یافته است. یکی از این حوزه‌های مورد توجه، روان‌شناسی مدیریت است. در روان‌شناسی مدیریت، مباحث بسیاری مطرح شده و یکی از موضوعات موردعلاقه این قشر، موفقیت سازمانی^۲ است (رسولی، ۱۳۹۲).

موفقیت سازمانی در دیدگاه غیرروانی، عبارت از این است که هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در شغلش موفق‌تر است؛ درحالی‌که جامعه‌شناسان معتقدند عوامل دیگری از قبیل میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت سازمانی به‌شمار می‌رود (شجاع و همکاران، ۱۳۹۴). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی است، موجب شده است تا در سال‌های اخیر، به بررسی و مطالعه رفتار رهبری و تأثیر آن بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، از جمله تعهد سازمانی توجه قابل‌ملاحظه‌ای معطوف شود (بحرالعلوم، ۱۳۸۷). یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند

با موفقیت کارکنان در ارتباط باشد، تعهد سازمانی است (دوریس^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). تعهد سازمانی، تحت تأثیر عوامل مختلف شخصیتی سازمانی، شغلی و غیرشغلی قرار دارد و از سوی دیگر، تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است. بر اساس آن، فرد به‌شدت هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (کوهن^۴، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی، نگرش سازمانی غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده و موضوع فراتحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (ونگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام برای اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌آورد. تعهد عاطفی، به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر، مربوط به تمایل به باقی‌ماندن در سازمان، به‌خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن است و سرانجام تعهد هنجاری، احساس تکلیف به باقی‌ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (ونگ و همکاران، ۲۰۱۱).

امروزه، تعهد سازمانی هیئت‌های ورزشی، به‌دلیل نقش مهمی که در تصمیم‌گیری‌ها و راهبردهای انتخاب‌شده دارند، حایز اهمیت زیادی هستند؛ چراکه تعهد و پایبندی می‌تواند به پیامدهای مثبتی در هر سازمان، از جمله نظم بیشتر کارکنان در کار، ماندن و کارکردن به‌مدت بیشتر در سازمان منجر شود؛ به‌طوری‌که تعهد مستمر هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی‌ماندن و ادامه خدمت در سازمان را کاهش دهد و به ترک خدمت کمتر، عملکرد بهتر، نگرش مثبت‌تر و اثربخشی بالاتر در هر سازمان و به‌خصوص سازمان‌های ورزشی بینجامد (حسینی، ۱۳۹۲). از این رو، باتوجه به اینکه موفقیت سازمانی، پیامدهای مختلفی، نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه‌ای، پایبندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد، لزوم بررسی موفقیت سازمانی در میان

1. Garrido-Moreno, A.

2. Career success

3. Devries, R. E.

4. Cohen, A.

5. Wang, Y. F.

یافته‌ها

در جدول ۱، توزیع فراوانی برحسب جنسیت از ۵۰ مورد، ۲۶ نفر زن و ۲۴ نفر مرد بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت

جنس	فراوانی	درصد
زن	۲۶	۵۱
مرد	۲۴	۴۹
کل	۵۰	۱۰۰

در جدول ۲ نشان داده شده است که ۷ نفر (۴/۱۱ درصد) دارای تحصیلاتِ دیپلم، ۱۶ نفر (۸/۲۷ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۹ نفر (۵/۴۵ درصد) لیسانس، ۶ نفر (۸/۹ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۵/۵ درصد) دکترا بودند. در جدول ۲، توزیع فراوانی برحسب تحصیلات درج شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی براساس تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۷	۴/۱۱
فوق‌دیپلم	۱۶	۸/۲۷
کارشناسی	۱۹	۵/۴۵
کارشناسی ارشد	۶	۹/۸
دکترا	۲	۵/۵
کل	۵۰	۱۰۰

در جدول ۳، فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی (تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی) و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مشخص شد. به دلیل اینکه متغیرها دارای بهنجاری توزیع داده‌ها نیستند، برای بررسی روابط از ضریب همبستگی کندال استفاده شد.

هیئت‌های ورزشی احساس می‌شود. از آنجا که تاکنون در پژوهش‌های بسیار کمی دربارهٔ دو متغیر تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی بررسی انجام شده است، و باتوجه به این نکته که موفقیت سازمانی از دیدگاه‌های بسیاری تعریف شده و اهمیت آن، چه از دیدگاه روانی و چه از منظر اجتماعی لحاظ شده است و نیز در ارتباط با تعهد سازمانی که حس پایبندی عاطفی و مستمری نسبت به الگوها و معیارهای یک سازمان برای انجام بهتر برنامه و اهداف سازمانی است، از این رو، سؤال اصلی پژوهش حاضر، حاکی از این است که آیا بین تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و از لحاظ معیار زمانی (مقطعی، طولی)، از نوع مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت‌های ورزشی استان کرمان، به تعداد ۵۵ نفر است؛ اما در نهایت، ۵۰ پرسشنامه تکمیل شده برگشت داده شد. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد می‌یر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه، در مجموع ۲۴ سؤال دارد. سؤالات ۱ تا ۷ (مربوط به بعد تعهد عاطفی)؛ سؤالات ۸ تا ۱۵ (مربوط به بعد تعهد مستمر) و سؤالات ۱۶ تا ۲۴ (مربوط به بعد تعهد هنجاری) است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۶ محاسبه شد. برای سنجش موفقیت سازمانی از پرسشنامه استاندارد که داوینپورت^۱ (۱۹۸۸) ارائه داده و مشتمل بر ۲۰ سؤال است، استفاده شد.

در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه موفقیت سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۰ محاسبه شده است. همچنین، از آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی ضریب همبستگی کندال و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معناداری
متغیر مستقل	تعهد عاطفی	۵۰	۱/۶۰	۰/۰۵۱
	تعهد مستمر	۵۰	۱/۵۶	۰/۰۸
	تعهد هنجاری	۵۰	۱/۵۰	۰/۰۲*
متغیر وابسته	کل	۵۰	۱/۶۳	۰/۰۱*
	موفقیت سازمانی	۵۰	۱/۸۰	۰/۰۴۳

* در سطح ۵٪ معناداری

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول ۵، مشخص شد که ضریب همبستگی کندال بین تعهد مستمر و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی، برابر ۰/۳۳ و معنادار است. بین تعهد مستمر و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، ضریب تعیین بین این دو متغیر برابر $(R^2 = ۰/۱۳۵)$ است؛ یعنی ۱۳/۵ درصد تغییرات موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان از طریق تعهد مستمر توجیه می‌شود.

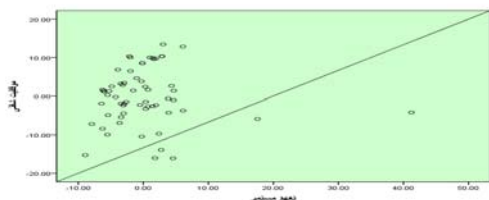
باتوجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول ۴، مشخص شد که ضریب همبستگی کندال بین تعهد عاطفی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی، برابر ۰/۲۴ و معنادار است. بین تعهد عاطفی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، ضریب تعیین بین این دو متغیر برابر $(R^2 = ۰/۰۶۳)$ است؛ یعنی ۶/۳ درصد تغییرات موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان از طریق تعهد عاطفی توجیه می‌شود.

جدول ۵. آماره‌های آزمون همبستگی کندال بین تعهد مستمر و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی

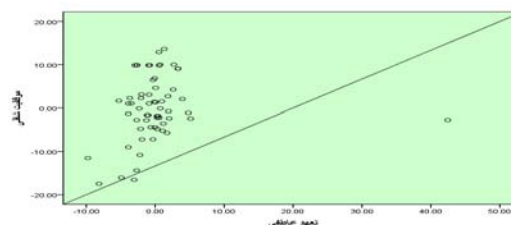
متغیر	موفقیت سازمانی		
	کندال		
تعهد مستمر	ضریب همبستگی	معنی‌داری	تعداد
	R^2	نوع رابطه	نوع
۰/۳۳	۰/۰۰۱	۵۰	مستقیم
۰/۱۳۵			

جدول ۴. آماره‌های آزمون همبستگی کندال بین تعهد عاطفی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی

تغیر	موفقیت سازمانی		
	کندال		
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی	معناداری	تعداد
	R^2	نوع رابطه	نوع
۰/۲۴	۰/۰۰۵	۵۰	مستقیم
۰/۰۶۳			



شکل ۲. نمودار پراکندگی بین تعهد مستمر و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی



شکل ۱. نمودار پراکندگی بین تعهد عاطفی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون

دوربین واتسون	R ² _(adj)	R ²	R
۱/۵۹	۰/۳۲۵	۱/۳۷۷	۰/۴

با توجه به جدول ۷ آماره‌های آزمون رگرسیون نشان داد که میزان واریانس در این مدل معنادار می‌باشد، یعنی متغیرهای پیش‌بین (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) می‌توانند تغییر در واریانس تبیین شده موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی استان کرمان را تبیین کنند.

با توجه به جدول ۶ نتایج تحلیل نشان داد که بر اساس مقدار R² تعدیل شده ۳۲/۵ درصد از تغییرات واریانس تبیین شده موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی استان کرمان توسط (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) تبیین می‌شود.

جدول ۷. تحلیل واریانس رگرسیون

معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
		۶۳۱/۳۱	۳	۰۴۳/۱۹۷۳	رگرسیون
۰/۰۰۰۱*	۱۰/۴۳	۵۲/۴۳	۴۷	۳۲۰۳/۶۳۵	باقیمانده
			۵۰	۴۷۸۱/۶۶۷	کل

* در سطح ۰/۰۱ معنادار

افزایشی دارد؛ اما تعهد هنجاری اثر پیش‌بینی‌کننده‌ای در موفقیت سازمانی ندارد. همچنین، تعهد عاطفی نیز اثر پیش‌بینی‌کننده‌ای در موفقیت سازمانی ندارد.

در جدول ۸، براساس نتایج رگرسیون هم‌زمان، نشان داد که از بین ابعاد تعهد سازمانی، فقط تعهد مستمر به‌صورت مثبت موفقیت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر

جدول ۸. ضرایب رگرسیون

P	t	ضریب استاندارد نشده		متغیرهای پیش‌بین
		Beta	خطای معیار	
۰/۰۰۰۱*	۴/۱۴		۵/۴۷	ثابت
۰/۴	۱/۰۵۶	-۰/۱۱۲	-۰/۱۴۴	تعهد عاطفی
۰/۰۰۰۱	۵/۲۶۷	-۰/۵۷۱	-۰/۲۳۲	تعهد مستمر
۰/۹۷	۰/۰۴۴	-۰/۰۰۴	-۰/۱۳۴	تعهد هنجاری

* در سطح ۵٪ معنادار

ارتباط معناداری بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی وجود داشته است.

بروجنی و اسدی (۱۳۹۲) و دومینکو^۱ و جونز^۲ (۲۰۱۴)، در پژوهشی نشان دادند که بین شادکامی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. سازمان‌هایی که کارکنان آن نسبت به سازمان و برنامه‌های اجرا شده در آن تلاش می‌کنند، باعث وابستگی بیشتر آنان و موفقیت و توسعه سازمان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس ضریب همبستگی کندال، بین تعهد عاطفی و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و ۶/۳ درصد تغییرات موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان از طریق تعهد عاطفی توجیه شده است. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی، از جمله نظری و سلیمانپور و افخم (۱۳۹۵)، نشان داد که

تحول‌گرا با تعهد عاطفی و تکلیفی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

حسینی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی اثرگذار است. ناهمخوانی دارد. در تبیین این همسویی، می‌توان عنوان کرد که هنگامی که کارکنان، احساس تعهد درقبال سازمان و شغل خود داشته باشند، این امر، به احساس مثبت آنها درباره این مسئله منجر می‌شود. بر این اساس، توصیه می‌شود، مسئولان رده‌بالای سازمان باید به دنبال افزایش دانش کارکنان و بهبود آن، تمرکز بیشتر بر خواسته‌های افراد و تصمیمات آنها، ایجاد فضای خوب و امن در سازمان، فراهم‌سازی محیط خلاق و همراه با آرامش و دور از هرگونه تنش و ایجاد برنامه‌هایی برای مشارکت گروهی بیشتر کارکنان در سازمان باشند تا این امر سبب موفقیت بیشتر سازمان شود. همچنین، برنامه‌های آموزشی برای دادن پاداش صحیح به کارکنان ارائه شود تا در دادن پاداش و اثرگذاری آن نکاتی را رعایت کنند؛ زیرا استفاده نادرست از پاداش، باعث وابستگی عمل به پاداش می‌شود و چنانچه پاداش، قطع یا کاهش یابد، احساس تعلق کارکنان به سازمان نیز کاهش پیدا می‌کند.

براساس ضریب همبستگی کندال، بین تعهد مستمر و موفقیت سازمانی هیئت‌های ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و ۱۳/۵ درصد تغییرات موفقیت سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان هرمزگان از طریق تعهد مستمر توجیه شده است. این یافته، با نتایج پژوهش‌های عموزاده (۱۳۹۴)، نشان داد که بین انگیزه ورزش و موفقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲)، مهم‌ترین عامل در ایجاد رضایت مشتریان را تعهد سازمانی دانسته‌اند. همچنین، پترسون^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار است و همخوانی وجود دارد. بنابراین، تلاش برای ماندن در یک سازمان، همیشه برای کارکنان اهمیت دارد و به موفقیت سازمان منجر می‌شود. براساس نتایج رگرسون هم‌زمان، مشخص شد که از بین ابعاد تعهد سازمانی، فقط تعهد مستمر به صورت مثبت موفقیت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی، از جمله فردوسی، مرعشیان و طالب‌پور (۱۳۹۵)، نشان داد که بین ویژگی‌های (وجدانی بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن) و تعهد سازمانی، رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای سلامت سازمانی کارکنان تربیت بدنی بوده است. مختاری، گلی و علیخانی (۱۳۹۵)، در نتایج پژوهش خود، نشان دادند که بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به علاوه، بین سبک رهبری

کتابنامه

- Cohen, A. (2007). "Commitment before and after: An Evaluation and conceptualization of Organizational Commitment", *Jurnal Human Resource Management*, 1(3), 336-375.
- Devries, R. E. Roe, R.A.; Taillieu, T. E. B. (2002). "Need for Leadership as a Moderator of the Relationship between Readership and Individual Outcomes", *Jurnal Leadership Quarterly*, 2(3), 121-137.
- Domenico, J. & Jones, D. (2014). "Goal Striving, Goal Attainment, and Well-Being: Adapting and Testing the Self-Concordance Model in Sport", *Journal Sport & Exercise Psychology*, 29, 763-782.
- Garrido-Moreno, A.; Lockett, N.; García-Morales, V. (2014). Paving the Way for CRM Success: The Mediating Role of Knowledge Management and Organizational Commitment, *Information & Management. In Press, Corrected Proof, Available online 16*.
- Peterson, D.K. (2015). "The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment", *Journal of Human Resource Management*, 1(21), 127-136.
- Wang, Y.F.; Horng, J.S.; Cheng, S.Y.; Killman, L. (2011). "Influencing Food and Beverage Employees' Career Success: A Contextual Perspective", *Original Research Article, International Journal of Hospitality Management* 30(4), 997-1007.
- بحرالعلوم، حسن. (۱۳۸۷). تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- بروجنی، ایمان و اسدی، حسن. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶ شماره ۳، ص: ۵۲۵-۵۵۷.
- حسینی، سید مهدی و مهدی زاده، علی. (۱۳۹۲). بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران، فصلنامه مدیریت، دوره ۴، شماره ۱۸، ص ۹-۱۶.
- رسولی، رحیم. (۱۳۹۲). رابطه بین ویژگی‌های شغل، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی در داوران فوتبال ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه گیلان.
- سلیمانپور، علی و افخم، حسین. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت‌شناختی بر موفقیت شغلی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تبریز)»، نشریه فراسوی مدیریت، دوره ۲۰ شماره ۵، ص: ۱۶۴-۱۴۵.
- شجاع، سهیلا؛ شهلائی، جواد؛ هنری، حبیب؛ مندعلی‌زاده، زینب. (۱۳۹۴). «ارزشیابی میزان تحقق اهداف آموزشی کارشناسی ارشد تربیت بدنی بر موفقیت شغلی دانش‌آموختگان شاغل»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۳ شماره ۶، ص: ۵۲۹-۵۱۱.
- طالب‌پور، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد»، نشریه پژوهش در علوم ورزشی دوره ۱۶ شماره ۱۲، ص ۳۰.
- عموزاده، محمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی»، نشریه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت شماره ۱۶، ص: ۸۸-۷۱.
- کشاورز، امیر و سرخوش، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی خودکارآمدی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت مشتریان در محیط‌های سازمانی و ورزشی استان کرمان، نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۱۶ شماره ۴، ص ۱۹-۱۱.
- مختاری، مهران؛ گلی، ولی؛ علیخانی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرای مدیران و ابعاد تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه تهران.